

німум 350 млрд. грн. на рік. Це чверть річного ВВП. Саме тому вирішення проблеми набуває особливої актуальності.

Тіньова економіка в Україні – результат системної кризи економіки, що виникла через невідповідність методів здійснення ринкових перетворень. Поширення тіньової економіки в Україні відбулося на базі руйнації діючих розподільних відносин і побудови нових, які істотно порушили усталений баланс інтересів суб'єктів економіки, паритетність розвитку окремих її сфер, мотивацію ефективного господарювання. Ключовими передумовами високого рівня тінізації національної економіки залишаються неефективний інституціональний базис регулювання підприємництва та незадовільні умови здійснення підприємницької діяльності.

Тіньова економіка існує майже в усіх сферах соціально-економічних відносин: від дрібного бізнесу до великих корпорацій або навіть центральних органів влади. Більшість із нас стикалися чи навіть відчували на собі вплив тіньової економіки. Приклади її можуть бути абсолютно різними. Це й нелегальна заробітна плата, і готівкові операції, що не обліковуються, і приховування доходів, і хабарі, і підпільне виробництво, незаконна діяльність, шахрайство. Цей перелік можна ще довго продовжувати, і він постійно оновлюється за рахунок появи нових «прогалин» у законодавстві чи винахідливості шахраїв.

Для зменшення тінізації економіки потрібна зважена податкова політика. Податки мають бути такими, щоб кожен підприємець міг їх сплачувати в повному обсязі й розвивати свій бізнес.

Ханас Т.

КрНУ ім. М. Остроградського

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Мотивація праці є центральним завданням розвитку стратегічного управління персоналом. Відсутність досконалої вітчизняної теоретичної основи щодо розвитку процесу мотивації викликає певні непорозуміння та призводить до простого запозичення зарубіжного досвіду. На сучасно-

му етапі розвитку економіки України ще не сформовано злагоджений механізм мотивації ефективної праці. Спад виробництва, незацікавленість працівників в одержуваних результатах стали наслідком функціонування прийнятої раніше системи мотивації ефективної праці. Ця система базувалася на використанні моральних стимулів, які, на жаль, ефективні тільки протягом невеликого проміжку часу.

Нині можна виділити такі проблеми мотивації праці на підприємствах: неврахування індивідуальності кожної людини, унаслідок чого керівник не спроможний визначити ті чинники, які впливають на зростання ефективності праці робітників; керівники не звертають увагу на стан психологічного клімату в колективі; відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства, оскільки перестала виконувати головну – стимулювальну – функцію й перетворилася на просту надбавку до посадового окладу.

Отже, можемо зробити висновок, що мотивування персоналу є невід’ємною основою діяльності будь-якого підприємства. Щоб цей інструмент застосовувався роботодавцями з максимальною ефективністю, необхідно мати чітке уявлення про механізми поведінки людей та формування мотивів щодо продуктивної праці. Мотивувальна сила заробітку на українських підприємствах зростатиме за умов оптимізації зусиль з боку керівників.

До найсприятливіших заходів і дій слід зарахувати: покращення трудової дисципліни та організації праці, підвищення трудової кваліфікації працівників, стимулювання вільним часом, надання можливості добре виявити себе в результатах роботи, можливість підвищення кваліфікації. Запропоновані методи мотивації праці допоможуть керівникам працювати більш продуктивно; створять довірливе ставлення працівника до керівництва; зроблять підприємство більш могутнім на ринку, що виробляє якісну й конкурентоспроможну продукцію.